

בג"ץ 1633/20
בג"ץ 2070/20

בבית המשפט העליון
בשבתו כבית משפט גבוה לצדק

המבקשת: הסתדרות העובדים הלאומית בארץ ישראל
באמצעות ב"כ עוה"ד פז מוזר ו/או בר לאודון ואח'
ליבליך-מוזר-גליק עורכי דין
רח' נמל תל אביב 4 (בית יואל), תל אביב
טל: 03-5442370; פקס: 03-5442375
וכן ע"י עוה"ד רן קונפניו
מרח' המעיין 4, מודיעין מכבים רעות

בעניין:

"סל" שירותי סיעוד
באמצעות ב"כ עוה"ד ליאל תבל ו/או ענבר אפק נכט
רח' מנחם בגין 23, תל אביב
טל: 03-5200233; פקס: 03-5200234
העותרת בבג"ץ 1633/20

1. התאחדות התעשיינים בישראל
2. התאחדות המלאכה והתעשייה בישראל
באמצעות ב"כ איה רייך ואח'
רח' ראול ולברג 18, בית APM, תל אביב
טל: 03-5689000; פקס: 03-5689001
3. ארגון חברות הנקיון בישראל
ע"י ב"כ עוה"ד סיגל פעיל ואח'
מרח' הנחשת 3 בניין B, תל אביב
טל: 03-6286858; פקס: 03-6286859
העותרים בבג"ץ 2070/20

- נגד -

1. מדינת ישראל
2. שר הבריאות
3. ראש שירותי בריאות הציבור במשרד הבריאות
ע"י פרקליט המדינה
משרד המשפטים, י-ם
טל: 073-3925305; פקס: 02-6467011
המשיבים בבג"ץ 1633/20

1. מדינת ישראל
2. שר הבריאות
3. שר העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים
4. ראש שירותי בריאות הציבור במשרד הבריאות
ע"י פרקליט המדינה
משרד המשפטים, י-ם
טל: 073-3925305; פקס: 02-6467011
5. הסתדרות העובדים הכללית
באמצעות עוה"ד יחיאל שמיר ואח'
רח' ארלוזורוב 93, תל אביב
טל: 03-6921591; פקס: 03-6921540
המשיבים בבג"ץ 2070/20

**בקשה מקדמית דחופה מטעם הסתדרות העובדים הלאומית להצטרף
להליך כ"צ נדרש" ולהגיש התנגדותה לבקשה לדחיית ביצוע פסק הדין**

בקשה מקדמית דחופה מטעם הסתדרות העובדים הלאומית להצטרף להליך כ"צד נדרש" ולהגיש התנגדותה לבקשה לדחיית ביצוע פסק הדין

בית המשפט הנכבד מתבקש בזאת להורות על צירוף הסתדרות העובדים הלאומית בארץ ישראל (להלן: "ההסתדרות הלאומית") כצד נדרש להליך שבכותרת, וזאת מהטעמים המפורטים כדלקמן:

רקע על הסתדרות העובדים הלאומית וחובתה להתייצב בהליך:

1. ההסתדרות הלאומית קיימת מזה למעלה ממאה שנים, מאגדת כמאה אלף עובדים ודואגת לזכויותיהם ולתנאי עבודתם במקומות העבודה, הן במישור הקיבוצי והן במישור הפרטני ובהסדרת אכיפה לשמירה על בטחונם ורווחתם.
2. במסגרת פעילותה, מחויבת ההסתדרות הלאומית לפעול למען קידום ושמירת תנאי עבודה ויחסי עבודה הולמים ונאותים בין עובדים למעסיקיהם, וכן ב"משולש" היחסים שבין המדינה, המעסיקים והעובדים.
3. מתוקף תפקידה זה, להסתדרות הלאומית זכות ואף חובה של התייצבות והצגת עמדה בהליך זה, שהוא בליבתם ובמרכזם של יחסי העבודה בישראל, של שמירה על הזכויות הקוגנטיות של עובדים אשר עומדת בסכנה בגין בקשת העותרת 1, המשיבה 5 והמדינה מיום 30.9.2020, כפי שיפורט.
4. זכות וחובה זו עומדת ביתר שאת כאשר נראה כי משיבה 5, ההסתדרות הכללית, בהסכמותיה שיפורטו להלן, שכחה את חובותיה לשמור על זכויות העובדים, כפי שיפורט:

פסק הדין בהליך והבקשה שהוגשה ביום 30.9.2020:

5. ביום 27.7.2020 ניתן בבית משפט נכבד זה פסק דין, בעתירות שבכותרת, בהן נקבע חד-משמעית כי ימים בהם שוהה העובד בבידוד, אינם יכולים להימנות כימי מחלה, ואינם מוגדרים כך לא על פי לשון החוק ולא על פי תכליתו.
6. בנוסף לזאת, הוסיפה כב' הנשיאה חיות כי החלטת בית המשפט לבטל את "תעודת המחלה הגורפת" שניתנה על ידי משרד הבריאות, נועדה לצורך מתן פרק זמן בו:
"תיבחן על ידם [הגורמים הרלוונטיים – הח"מ] השאלה מיהו הגורם שראוי שיישא בנטל הכלכלי הכרוך בשמירה על בריאות הציבור בהקשר זה, וכי תיקבענה הוראות מתאימות לטובת העובדים, המעסיקים והציבור בכללותו".
7. רק בחלוף חודשיים וביום בו פג תוקפה של תעודת המחלה הגורפת, אצו רצו משרד האוצר, הסתדרות התעשיינים וההסתדרות הכללית לפרסם כי "הגיעו להסכמות", המפורטות במכתב החתום על ידי מנכ"לית משרד האוצר מיום 30.9.2020.
***** מכתב משרד האוצר מיום 30.9.2020 מצ"ב לבקשה זו כנספח 1.**
8. במסגרת "הסכמות" אלה, נקבע כי בין היתר, עובד יזקוף את ימי היעדרותו מעבודתו בשל שליחתו לבידוד על פי צו בריאות העם,¹ על חשבון "ימי המחלה" שלו!

¹ צו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש)(בידוד והוראות שונות)(הוראת שעה), התש"ף-2020.

9. ההסכמות המסתמנות משמעותן כי העובד "נשדד" הלכה למעשה מימי המחלה שלו וכאשר יגיע היום בו חלילה יחלה, ימצא עצמו מול שוקת שבורה.

10. ההסתדרות הלאומית יוצאת חוצץ ומתנגדת ל"הסכמות" מדווחות אלה, ואף פנתה בטרם הגשת בקשה זו לשר האוצר, מר ישראל כץ, וזאת מהטעמים שיפורטו להלן.

*** מכתב ההסתדרות הלאומי לשר האוצר מיום 1.10.2020 מצ"ב לבקשה זו ומסומן כנספח 2.

פגיעה של "ההסכמות" בזכויות קוגנטיות של עובדים:

11. מושכלות יסוד בעניין היותם של ימי מחלה ודמי מחלה זכויות מגן, בדב"ע נז/18-3 גיל שעל - נינה ויקל, פד"ע לא 650, שלא נס ליחו:

"כבר מלשון החוק, ובוודאי מתוכנו, אנו למדים שמדובר בזכות סוציאלית הנתונה לעובד... החוק שייך למשפחת החוקים המעגנת בתוכה זכויות חברתיות, שהחברה המודרנית ראתה בהן זכויות יסודיות מינימליות לחיים בכבוד של האדם. לשם כך, ומתוך מודעות לעובדה שעובד נמצא בעמדת מיקוח חלשה מזו של הצד השני, המעביד, קבעה החברה המודרנית סטנדרטים בין לאומיים שבאו להגן על תנאים מינימאליים לעובדים. באופן זה הכתיבו לתוך חוזה העבודה תנאים סוציאליים מינימאליים, שאסור לצדדים לרדת מהם בחוזה אישי או קיבוצי. ויתורו של העובד על תנאים אלה לאו ויתור הוא, ושיטת המשפט לא תכיר בויתור. מכאן, אנו דנים בזכויות הנתונות לעובד. לא מדובר ב'סנקציה' כנגד המעביד, אלא בזכויות חברתיות שהחברה ראתה בהן ערך כה חשוב שהיא מכתיבה אותן לעובד ומעביד כאחד. זכות כזו היא הזכות לדמי מחלה. החברה המודרנית ביקשה לפתור את בעייתו של העובד החולה, כך שלא ייווצר מצב, בו בגין מחלתו וחוסר יכולתו לעבוד בתקופת המחלה, הוא יהיה חסר הכנסה... הנה כי-כן, דמי מחלה משולמים לעובד החולה על-מנת שגם בתקופת אי-עבודה בגין מחלה, לא תיפגע פת לחמו"

12. ור' לעניין זה את שפסק בבית המשפט העליון ב בג"ץ 7029/95 הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' בית הדין הארצי לעבודה (פורסם בנבו, 27.02.1997):

"חוקי העבודה מסדירים את יחסי העבודה בשני מישורים: האישי והקיבוצי. במישור האישי, חוקי העבודה, בעיקר אלה שנחקקו במשך העשור הראשון שלאחר הקמת המדינה, מעניקים לכל עובד זכויות בסיסיות כלפי המעביד: זכות ליום עבודה שלא יעלה על שמונה שעות, זכות לחופשה שנתית, זכות לפיצוי פיטורין, ועוד. בנוגע לזכויות אלה, לא סמך המחוקק על הסכם בין העובד לבין המעביד, שמא יאלץ העובד להסכים לתנאים שאינם הוגנים. לפיכך באים חוקים אלה (שמקובל לקרוא להם חוקי מגן) וכופים על המעביד מערכת של זכויות לעובד. זכויות אלה הן בגדר תנאי מינימום, שגם העובד אינו יכול לוותר עליהם. אולם זכויות העובד, כפי שנקבעו בחוקי העבודה, הן רק תשתית ליחסי העבודה. החוקים מאפשרים לבנות על תשתית זאת, לפי רצון הצדדים, יחסי עבודה שיוסיפו לזכויות העובד, לרבות הזכויות שנקבעו בחוקי

העבודה. לצורך זה נקבע בחוקים אלה כי הזכויות המוקנות בחוק אינן באות למעט מכל זכות הנתונה לעובד בחוזה אישי או בהסכם קיבוצי."

13. הנה כי כן, בהסכמה הקיבוצית מותר שיהיה רק בכדי להוסיף על חקיקת המגן, ובוודאי לא לפגוע בה ולגרוע ממנה!
14. קבלה עקרונית של "הסכמות" הצדדים כפי שהוצגו ביום 30.9.2020, מהוות סתירה גם של פסק הדין מיום 27.7.2020 וגם של פסיקה קודמת, הגורסת בדיוק ההיפך מהסכמות אלה. ההסתדרות הלאומית תטען, כי קבלות הסכמות אלה תהווה תחילתו של "מדרון חלקלק" של פגיעה בזכויות הפרט של העובדים במשק (ובפרט העובדים המוחלשים שאינם מאוגדים ולכן כלל אינם יכולים להגיע להסכמים מיטביים עם מעסיקיהם).
15. ההסכמות המסתמנות מתבצעות על חשבון ימי המחלה של העובדים ותוך פגיעה חמורה בזכויות בסיסיות של עובדים בישראל.
16. מי שנותן ידו להסכמה לפיה העובד מאבד את ימי המחלה שלו בעודו שוהה בבידוד (וכלל אינו חולה), נוטל ביד גסה את זכויותיו הבסיסיות של העובד ומרוקן מתוכן.
17. מה יעשה עובד שנשאר בבידוד שיגלה כי כאשר הוא או ילדו באמת יחלו (חלילה) בחורף הקרוב? או יחלה בקורונה חלילה? הוא יוותר ללא ימי מחלה כלל, שכן הם נלקחו ממנו בתקופת בידוד שחייבה אותו המדינה לשהות בה.
18. ימי המחלה של העובדים לא קיימים מטעמים סמליים והם אינם בנוס – מדובר בימים חשובים ויקרים לעובדים, שמטרתם להשאירם ברווחה כאשר הם נקלעים למצב רפואי כזה או אחר, המאלץ אותם להיעדר מעבודתם ולא לבצעה.
19. "ההסכמות" מותירות למעשה כל עובד שיצא לבידוד (כאמור בעל כורחו וללא הסכמתו) ללא ימי מחלה, כאשר יהיה זקוק להם.
20. תכלית זו של ימי הבידוד, כפעולת כפייה של השלטון מכוח הוראות דין מנהליות, וכאירוע משפטי אשר אינו קשור לזכויותיו של העובד ולתנאי עבודתו – באה לידי ביטוי הן בפסק הדין שניתן בהליך זה, בפס' 18 לפסק דינו של כבוד השופט אלכס שטיין:

" דרישת הקשר הסיבתי הקבועה בסעיף 2(א) לחוק דמי מחלה, אף היא שוללת מ"חולה סטטיסטי" את הזכאות לדמי מחלה. לפי סעיף זה, עובד שנעדר מעבודתו יהא זכאי לקבלת דמי מחלה רק כאשר הוא נעדר מעבודתו "עקב מחלה". במקרה דנן, תעודת המחלה הגורפת ניתנה, לפי לשונה שלה, "לכל עובד שנעדר מעבודתו עקב שהיה בבידוד בהתאם [לצו הבידוד]". הווה אומר: לפי האמור בתעודה עצמה, היא ניתנה לכל עובד ועובד שהשלטון כפה עליו בידוד מכוח הוראות הדין המגובות באמצעי אכיפה. מכאן עולה שעובד אשר נפקד מעבודתו בחסות התעודה אינו נעדר מעבודתו עקב אירוע פיזי – מחלה – אשר שלל ממנו את הכושר הפיזי לעבוד, אלא עקב אירוע משפטי – צו הבידוד שהוציא השלטון – אשר נטל ממנו את החירות לצאת לעבודה כדי לפרנס את עצמו ואת משפחתו".

21. דברים דומים נאמרו בפרוטוקול הדיון אשר קדם לפסק הדין, מיום 2.7.2020.
22. כך, הורה והנחה בית המשפט העליון כי על המדינה למצוא פתרון אחר, אשר ישמור על ביטחונה התעסוקתי של העובד ועל רווחתו, מבלי שהנטל יוטל על העובד, על לא עוול בכפו.
23. פסק הדין מיום 27.7.2020 קבע, חד משמעית, כי "ימי בידוד" אינם "ימי מחלה", ו"ההסכמות" מתעלמות לחלוטין מפסיקה זו, ואף סותרות ונוגדות לחלוטין את פסק הדין שנתן בג"צ בעניין זה.
24. השימוש בימי המחלה המצומצמים והמוגבלים של העובדים, לצורך "סימון וי" על בעיית שליחת העובדים וילדיהם לבידוד, אינה פתרון קסם, והיא פוגעת בראש ובראשונה בעובדים, בין היתר מהטעמים הבאים:
- 24.1. ראשית כל, ימי המחלה הזמינים לעובד, הן בשל מחלות שלו והן בשל מחלות של קרובי משפחתו מהדרגה הראשונה, מוגבלים. מדובר בזכויות סוציאליות-קוגנטיות של עובד, אשר המדינה, ארגון התעשיינים וההסתדרות הכללית מוותרים עליה כלאחר יד.
- 24.2. שנית, ועל אף ניסיונות הגורמים המעורבים לתאר את פעולותיהם דרך "משקפיים ורודים", ולטעון כי נטל הבידוד יוטל במשותף על המדינה, המעסיק והעובדים, הרי שבפועל הנטל כולו מוטל על העובד – שמפסיד הן שני ימי השתכרות ראשוניים והן את ימי המחלה המגיעים לו ושמורים לתקופות בהן היא חולה באמת.
- 24.3. דברים אלה נכונים ביתר שאת ביומיים הראשונים לכניסתו של האזרח לבידוד, כאשר הנתונים מעידים כי לעתים קרובות מדובר בצו בידוד הנובע משגגה של המדינה, ו-25% מערעורי האזרחים בגין הוצאת צו בידוד מתקבלים. משמעות הדבר על רקע "ההסכמות" שנתקבלו – עובדים רבים שישלחו לבידוד לשווא, יאבדו שכר בדיוק בעבור הימים הראשונים בהם המתינו לתוצאות עירעורם.
- 24.4. לזאת נוסף, כי מדובר בהרעת תנאי עבודתם של עובדים שהסכמים ו/או חוזים עיגנו בעניינם תנאים מיטיבים, כמו למשל עובדים אשר בעניינם שולמו שני ימי המחלה הראשונים במלואם. בפרסומי ה"צדדים" ל"הסכמות" נטען כי עובדים אלה לא ייהנו מהתנאים אליהם הם זכאים וכי זכויותיהם בעניין ימי מחלה יופחתו ויורעו.
- 24.5. כמו כן, מדובר בהרעת המצב אפילו ביחס להנחיות משרד הבריאות בהפקת תעודת המחלה הגורפת, שבמסגרתה נקבע כי עובד שיששה בבידוד יהא זכאי לתשלום בעבור כל ימי היעדרותו, ללא ויתור על היומיים הראשונים.

יש להסדיר את סוגיית המימון של דמי הבידוד בנפרד מהסדרים קיימים ולהשית את נטל המימון על המדינה:

25. ההסתדרות הלאומית טען כי יש להתייחס לסוגיית הבידוד באופן נפרד מסוגיות הקשורות לדניי הזכויות הסוציאליות והשכר, ולייחד בפני עצמה את שאלת פיצוי העובדים בעקבות שליחה לבידוד.
26. בשל היות התמודדות המדינה עם מגפת הקורונה בגדר עניין של כפייה מצד השלטון והשפעה על סדר יומם של האזרחים וחופש התנועה שלהם, הרי שגם עניין שליחת אזרחים לבידוד, ופיצויים עקב כפייה זו, חייבים להיות מושפעים מכך.

27. ניתן וראוי להשוות את מצבם של עובדים שנשלחו ע"י המדינה לבידוד למצבם של עובדים שנשלחו לימי מילואים ע"י המדינה. במצב חירום מעין זה – לוקחת המדינה אחריות מלאה ומשלמת את מלוא שכרו של העובד הנקרא למילואים, אין סיבה שהמצב יהיה שונה במשלוח לבידוד.

לסיכום:

28. בנסיבות המפורטות בבקשה, ונוכח סד הזמנים הקצר בשל הגשת הבקשה להארכת מועד ביצוע פסק הדין ביום האחרון לתוקפו, יהא זה מן הדין ומן הצדק להיעתר לבקשת הסתדרות העובדים הלאומית להצטרף להליך דן כצד נדרש ולכל הפחות כ"ידיד בית משפט".

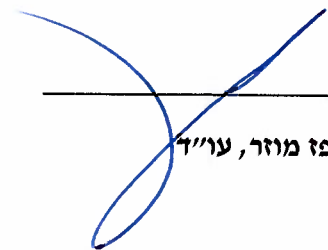
29. כמו כן יהא זה מן הדין ומן הצדק לזמן את נציג הסתדרות העובדים הלאומית לדיון שייקבע בהליך דן, ככל שייקבע ולקבל את עמדתו לדחות את בקשת העותרת 1, המדינה והמשיבה 5 להאריך את מועד ביצוע פסק הדין.

30. כמו כן בהתחשב בזמן הזמנים הקצר, מבקשת ההסתדרות לשמור להעצמה את הזכות להשלים את טיעוניה ככל שבית המשפט הנכבד יתיר צירופה ו/או יקיים דיון בהליך.

31. בקשה זו נתמכת בתצהירו של מנהל המחלקה המשפטית בהסתדרות העובדים הלאומית, עו"ד רן קונפינו.



בר לאודון, עו"ד



פז מוזר, עו"ד



רן קונפינו, עו"ד

ב"כ הסתדרות העובדים
הלאומית

תצהיר

אני הח"מ כ' קונ'ניו, נושא ת.ז. 020645025 לאחר שהוזהרתי כי עלי
לאמר את האמת וכל אחיה צפוי עונשים הקבועים בחוק אם לא אעשה כן, מצהיר בזה בכתב
כדלקמן:

1. אני עושה תצהירי זה בתמיכה לבקשת הסתדרות העובדים הלאומית להצטרף כצד להליך שבגיין 1633/20 ו-2070/20.
2. אני משמש כמנהל המחלקה המשפטית בהסתדרות העובדים הלאומית
3. כל העובדות המפורטות בבקשה להצטרף כצד הן אמת למיטב ידיעתי, אמונתי וייעוץ משפטי שקיבלתי.
4. זה שמי, זו חתימתי ותוכן תצהירי אמת

עו"ד רן קונפינו
מ.ר. 29292
מנהל המח' המשפטית
הסתדרות לאומית
המצהיר

הנני מאשר בזה כי ביום 1/10/2020 הופיע בפני עורך דין א. כ'ניו (ר"ה יורק אינ ח"מ מר כ' קונ'ניו) שזהה עצמו על ידי תעודת זהות מס' 020645025 (המוכר לי באופן אישי) ואחרי שהוזהרתי כי עליו להצהיר את האמת וכי יהיה צפוי לעונשים הקבועים בחוק אם לא יעשה כן, אישר את נכונות הצהרתו הנייל וחתם עליה.

עו"ד אריאלה דוקט אבן-חיים
מ.ר. 36813

עורך דין

עו"ד אריאלה דוקט אבן-חיים
מ.ר. 36813

חותמת

1



משרד האוצר
MINISTRY OF FINANCE

DIRECTOR GENERAL
י"ב בתשרי התשפ"א
30 בספטמבר 2020
מ.נ. 401-2020

המנהלת הכללית

לכבוד
ד"ר רון תומר
יו"ר נשיאות המעסיקים והעסקים ונשיא התאחדות התעשיינים

הנדון: עובדים המצויים בבידוד

בהמשך לישיבה המשותפת שקיימנו ביום 16.9.20, הריני להודיע כדלקמן:

1. לצורך התמודדות המשק עם משבר הקורונה, וכדי למנוע את המשך התפשטות המגפה וכדי לאפשר למשק לפעול בצורה המיטבית האפשרית בנסיבות אלה, בכוונת משרד האוצר לקדם תיקון חקיקה ייחודי לנסיבות משבר הקורונה, אשר במסגרתו יעוגן הסדר לפיו עובד השוהה בבידוד לפי צו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש) (בידוד בית והוראות שונות) (הוראת שעה) תש"ף-2020, לרבות עובד השוהה בבידוד בשל הימצאות ילדו בבידוד, שמסר דיווח למשרד הבריאות לפי צו בריאות העם על היותו בבידוד והמציא למעסיקו העתק מהדיווח, זכאי לזקוף את ימי היעדרותו, בשל הימצאותו בבידוד, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו, כמספר ימי היעדרותו כאמור, ויחולו לעניין זכותו לדמי מחלה הוראות סעיף 2 לחוק דמי מחלה, וזאת אף אם הוא עובד שחל עליו הסדר מיטיב על הוראות סעיף 2 לחוק דמי מחלה לפי הסכם קיבוצי או חוזה אישי, למעט אם חל עליו אחד מאלה:
א. הסדר מיטיב כאמור לפי חוק;
ב. הסדר מיטיב כאמור המתייחס לעניין תשלום לעובד בגין ימי בידוד.
המעסיק יסייע לעובד, לבקשתו, בהגשת דיווח למשרד הבריאות על בידוד כאמור והעובד ישתף פעולה עם המעסיק.
ככל שיידרשו מסמכים נוספים שהם בשליטת העובד ישבו הצדדים ויקיימו דיון בעניין המסמכים ואופן המצאתם.
2. בכפוף לאמור בסעיף 1 לעיל, לעניין עובד השוהה בבידוד בשל הימצאות ילדו בבידוד יחולו הוראות חוק מחלת ילד, למעט ההוראות בדבר מספר הימים אותם רשאי העובד לזקוף על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו כאמור באותו חוק.
3. מעסיק במגזר הפרטי, אשר יחויב בתשלום לעובד כאמור לעיל, יקבל שיפוי מאוצר המדינה בשיעור של 50% מחבותו (כלומר, כלול עלויות מעסיק), לפי תיקון החקיקה. למען הסר ספק, לא יינתן שיפוי בגין תשלום לעובד שמהווה הסדר המיטיב מעבר למתחייב מכוח תיקון החקיקה, למעט הסדר מיטיב כאמור לפי חוק, המפנה לחוק דמי מחלה, והשיפוי מותנה בכך שהמעסיק שילם לעובד בהתאם לתיקון החקיקה.
4. בגין כל יום היעדרות בתקופת הבידוד אשר לגביו לא עמדו לזכות העובד ימי מחלה צבורים, יהיה זכאי העובד לקבל ממעסיקו דמי מחלה לפי הוראות סעיף 2 לחוק דמי מחלה, מבלי שיירשמו לחובתו ימי מחלה. ואולם, בגין כל יום היעדרות שאינו על חשבון ימי המחלה הצבורים, אשר חל ביום הרביעי של תקופת הבידוד או לאחר מכן, יהיה זכאי העובד לתשלום בגובה של 70% מהתשלום לו היה זכאי אילו

עמדו לזכותו ימי מחלה צבורים. עבור כלל התשלומים לפי סעיף זה, לעובד אשר אין לזכותו ימי מחלה צבורים במשך תקופת הבידוד, ישופה המעסיק באופן מלא. למען הסר ספק, ספירת ימי המחלה בכל תקופת בידוד תתחיל בכל מקרה מיום הראשון לבידוד, אף אם במהלך תקופת הבידוד תמו ימי המחלה הצבורים של העובד.

5. עובד אשר מצוי בבידוד בשל שהייתו במדינה אחרת, אינו זכאי לזקוף את ימי היעדרותו על חשבון ימי המחלה הצבורה שלו, אלא אם נסע בשליחותו של המעסיק.

6. משך תקופת בידוד אחת תהיה לפי הקבוע משך תקופת בידוד אחת תהיה לפי הקבוע בצו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש) (בידוד בית והוראות שונות) (הוראת שעה), תשי"ף-2020.

7. בכפוף לאמור בסעיף 1 לעיל, דין היעדרות בתקופת בידוד יהיה כדין תקופת מחלה.

8. בתיקון החקיקה האמור ייכלל:

א. סעיף שמירת זכויות, לפיו, בכפוף לאמור בסעיף 1 לעיל, החוק בא להוסיף על זכותו של עובד מכוח דין או הסכם ולא לגרוע ממנה.

ב. סעיף לפיו, עובד שהיה זכאי לתשלום בגין אותם ימי בידוד, הן מכוח תיקון החקיקה האמור והן מכוח הסכם קיבוצי או הסדר קיבוצי לעניין ימי בידוד החל לגביו אצל מעסיקו, יחול לגביו ההסדר המיטיב מביניהם.

9. במקרה שהעובד יכול לבצע את עבודתו מהבית, והמעסיק והעובד יהיו מעוניינים בכך, יוכל העובד לעבוד מהבית, וזמן העבודה מהבית לא ייחשב כתקופת בידוד, ולא יבוא על חשבון ימי המחלה.

10. בידוד שהחל טרם תחילת תוקפו של החוק ונמשך לאחר מכן, יחולו הוראות החוק לגבי ימי בידוד שלאחר תחילתו. למען הסר ספק, ספירת ימי המחלה בכל תקופת בידוד תתחיל בכל מקרה מהיום הראשון לבידוד.

11. לעניין השיפוי למעסיק, תיקון החקיקה האמור יחול לגבי התקופה שמיום 1 באוקטובר 2020 ועד ליום 30 ביוני 2021.

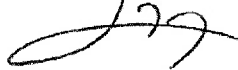
12. השיפוי למעסיק ייעשה על ידי המוסד לביטוח לאומי במנגנון פשוט והוא ייכלל במסגרת התיקון לחוק.

13. מעסיק במגזר הציבורי הרחב לא ישופה בעד חבותו בגין ימי בידוד של עובדיו.

14. המדינה תקדם הסדר זה כמקשה אחת על כל חלקיו, אופן התשלום לעובד ואופן השיפוי למעסיק.

15. המדינה מעוניינת לפנות בבקשה משותפת עם התאחדות התעשיינים ועימכם, לבית המשפט העליון בשבתו כבג"ץ, לצורך הארכת המועד אשר נקבע ליישום פסק הדין, בבג"ץ 1622/20 בג"ץ 2070/20 התאחדות התעשיינים בישראל ו"סל" שירותי סיעוד ואח' נ' מדינת ישראל ואח' מיום 27.07.2020, ב- 28 ימים. וזאת על מנת להשלים את תהליכי החקיקה בכנסת המעגנים את ההסדר שגובש. על כן, לאור כלל האמור לעיל, נבקש את הסכמתכם לדחייה המבוקשת.

בכבוד רב,



רון טרנר-אייל

מנכ"לית משרד האוצר



Lieblich-Moser-Gluck Advocates

Shlomo Lieblich Adv. (1926-2001) Founder
 Mibi B. Moser Adv. & Notary (LL.M.)
 Tal Lieblich Adv.
 Tamir Gluck Adv. (LL.M.)
 Paz Moser Adv.
 Shira Brik-Haimovich Adv. (LL.M.)
 Omer-Ziv Ashkar Adv. & Notary (LL.M.)
 Yaron Hanin Adv.
 Yaron Shalmy Adv. (LL.M., M.A.)
 Reut Freidenreich Adv. (LL.M.)
 Adi Sharabi Adv.
 Tehilla Kaisserman Adv.
 Barr Laudon Adv.
 Moshe Shani Adv.
 40 Namal Tel-Aviv St., P.O.B. 300, Tel-Aviv 6100201
 Fax: +972-(0)3-5442375 פקס: www.lm-adv.co.il

ליבליך-מוזר-גליק

עורכי דין

שלמה ליבליך עו"ד (1926-2001) מייסד
 מיבי ב. מוזר עו"ד ונוטריון
 טל ליבליך עו"ד
 תמיר גליק עו"ד
 פז מוזר עו"ד
 שירה בריק-חיימוביץ' עו"ד
 עומר-זיו אשכר עו"ד ונוטריון
 ירון חנין עו"ד
 ירון שלמי עו"ד
 רעות פרידנרייך עו"ד
 עדי שרעבי עו"ד
 תהילה קייסרמן עו"ד
 בר לאודון עו"ד
 משה שני עו"ד

רח' נמל תל-אביב 40 (בית יואל), ת.ד. 300, תל-אביב 6100201
 טל: +972-(0)3-5442370 Tel: lm@lm-adv.co.il

תאריך: 01/10/2020 Date:

לכבוד

שר האוצר, מר ישראל כץ

הנדון: דרישה לעצור את הפגיעה החמורה בזכויות עובדים העולה מ"ההסכמות"

שהוכרזו בעניין "עובדים בבידוד"

בשם מרשינו, מר יואב שמחי, יו"ר הסתדרות העובדים הלאומית, והסתדרות העובדים הלאומית, הרינו לפנות אליך בדחיפות בעניין שבנדון, כדלקמן:

1. מרשינו יוצאים חוצץ ומתנגדים ל"הסכמות" שדווח משרד האוצר כי מתגבשות בין משרד האוצר, התאחדות התעשיינים והסתדרות העובדים הכללית.
2. ההסכמות המסתמנות מתבצעות על חשבון העובדים ותוך פגיעה חמורה בזכויות בסיסיות של עובדים בישראל ובכל מקום בעולם הנאור.
3. מי שנותן ידו להסכמה לפיה העובד מאבד את ימי המחלה שלו בעודו שוהה בבידוד, נוטל ביד גסה את זכויותיו הבסיסיות של העובד ומרוקן מתוכן.
4. נראה כי ההסתדרות הכללית שכחה את חובותיה לשמור על זכויות העובדים! מה יעשה עובד שיגלה כי כאשר הוא או ילדו באמת יחלו (חלילה) בחורף הקרוב? הוא יוותר ללא ימי מחלה כלל, שכן הם נלקחו ממנו בתקופת בידוד שחייבה אותו המדינה לשהות בה.

5. ימי המחלה של העובדים לא קיימים מטעמים סמליים והם אינם בונוס – מדובר בימים חשובים ויקרים לעובדים, שמטרתם להשאירם ברווחה כאשר הם נקלעים למצב רפואי כזה או אחר, המאלץ אותם להיעדר מעבודתם ולא לבצעה.
6. "ההסכמות" מותרות למעשה כל עובד שיצא לבידוד (כאמור בעל כורחו וללא הסכמתו) ללא ימי מחלה, כאשר יהיה זקוק לו.
7. תכלית זו של ימי הבידוד, כפעולת כפייה של השלטון מכוח הוראות דין מנהליות, וכאירוע משפטי אשר אינו קשור לזכויותיו של העובד ולתנאי עבודתו – באה לידי ביטוי הן בפסק הדין שניתן בבג"צ 1633/20 והן בדיון אשר קדם לפסק הדין, מיום 2.7.2020. כך, הורה והנחה בית המשפט העליון כי על המדינה למצוא פתרון אחר, אשר ישמור על ביטחונה התעסוקתי של העובד ועל רווחתו, מבלי שהנטל יוטל על העובד, על לא עוול בכפו.
8. בג"צ קבע, חד משמעית, כי "ימי בידוד" אינם "ימי מחלה", ו"ההסכמות" מתעלמות לחלוטין מפסיקת בג"צ, ואף סותרות ונוגדות לחלוטין את פסק הדין שנתן בג"צ בעניין זה.
9. השימוש בימי המחלה המצומצמים והמוגבלים של העובדים, לצורך "סימון ויי" על בעיית שליחת העובדים וילדיהם לבידוד, אינה פתרון קסם, והיא פוגעת בראש ובראשונה בעובדים, בין היתר מהטעמים הבאים:
10. ראשית כל, ימי המחלה הזמינים לעובד, הן בשל מחלות שלו והן בשל מחלות של קרובי משפחתו מהדרגה הראשונה, מוגבלים. מדובר בזכויות סוציאליות-קוגנטיות של עובד, אשר המדינה, ארגון התעשיינים וההסתדרות הכללית מוותרים עליה כלאחר יד.
11. שנית, ועל אף ניסיונות הגורמים המעורבים לתאר את פעולותיהם דרך "משקפיים ורודות", ולטעון כי נטל הבידוד יוטל במשותף על המדינה, המעסיק והעובדים, הרי שבפועל הנטל כולו מוטל על העובד – שמפסיד הן שני ימי השתכרות ראשונים והן את ימי המחלה המגיעים לו ושמורים לתקופות בהן היא חולה באמת.
12. דברים אלה נכונים ביתר שאת ביומיים הראשונים לכניסתו של האזרח לבידוד, כאשר הנתונים מעידים כי לעתים קרובות מדובר בצו בידוד הנובע משגגה של המדינה, ו-25% מערעורי האזרחים בגין הוצאת צו בידוד מתקבלים. משמעות הדבר על רקע "ההסכמות" שנתקבלו – עובדים רבים שישלחו לבידוד לשווא, יאבדו שכר בדיוק בעבור הימים הראשונים בהם המתינו לתוצאות עירעורם.
13. לזאת נוסף, כי מדובר בהרעת תנאי עבודתם של עובדים שהסכמים ו/או חוזים עיגנו בעניינם תנאים מיטיבים, כמו למשל עובדים אשר בעניינם שולמו שני ימי המחלה הראשונים במלואם. בפרסומי ה"צדדים" ל"הסכמות" נטען כי עובדים אלה לא ייהנו מהתנאים אליהם הם זכאים וכי זכויותיהם בעניין ימי מחלה יופחתו ויורעו.
14. כמו כן, מדובר בהרעת המצב אפילו ביחס להנחיות משרד הבריאות בהפקת תעודת המחלה הגורפת, שבמסגרתה נקבע כי עובד שישהה בבידוד יהא זכאי לתשלום בעבור כל ימי היעדרותו, ללא ויתור על היומיים הראשונים.

15. יש להתייחס לסוגיית הבידוד באופן נפרד מסוגיות הקשורות לדיני הזכויות הסוציאליות והשכר, ולייחד בפני עצמה את שאלת פיצוי העובדים בעקבות שליחה לבידוד.
16. בשל היות התמודדות המדינה עם מגפת הקורונה עניינים של כפייה מצד השלטון והשפעה על סדר יומם של האזרחים וחופש התנועה שלהם, הרי שגם עניין שליחת אזרחים לבידוד, ופיצויים עקב כפייה זו, חייבים להיות מושפעים מכך.
17. ניתן וראוי להשוות את מצבם של עובדים שנשלחו ע"י המדינה לבידוד למצבם של עובדים שנשלחו לימי מילואים ע"י המדינה. במצב חירום מעין זה – לוקחת המדינה אחריות מלאה ומשלמת את מלוא שכרו של העובד הנקרא למילואים, אין סיבה שהמצב יהיה שונה במשלוח לבידוד.
18. לכל הפחות, נדרוש כי יסירו הצדדים את ידם מ"ימי המחלה" של העובדים, ומפגיעה בזכויות בסיסיות של העובדים בישראל, ובעיקר העובדים המוחלשים, כפי שנראה כי מתכוונים לעשות כעת.
19. לאור לוח הזמנים הקצר, מרשינו יבקשו אף להצטרף במקביל להליך שיתנהל בבג"צ, ככל שיתנהל כזה.
20. אין באמור למצות טענות מרשינו ואו להוות ויתור על זכות כלשהיא.

בברכה,

בר לאודון עו"ד
בר לאודון

פז מגוז, עו"ד




יפוי כח

אנו החתומים מטה הסתדרות העובדים הלאומית מיפים את כוחם של עוה"ד מ. מוזר ו/או ט. ליבליך ו/או ת. גליק ו/או פ. מוזר ו/או ש. בריק ו/או ע. אשקר ו/או י. חנין ו/או י. שלמי ו/או ר. פרידנרייך ו/או ת. קיסרמן ו/או ע. שרעבי ו/או ב. לאודון ו/או מ.שני ואח' להיות באי - כוחי בעניין בג"ץ 1633/20, 2070/20 "סל" ואח' נ' מדינת ישראל ואח', ובכל דבר ועניין הקשור להליכים אלו:

מבלי לפגוע בכלליות המינוי הנ"ל יהיה בא כחי רשאי לעשות ולפעול בשמי ובמקומי בכל הפעולות הבאות, כולן או מקצתן הכל בקשר לעניינים הנ"ל ולכל הנובע מהם כדלקמן:

1. לחתום על ולהגיש בשמי כל תביעה או תביעה שכנגד, ו/או כל בקשה, הגנה, התנגדות, בקשה למן רשות ערעור, ערעור, דיון נוסף, הודעה, טענה, השגה, ערר, תובענה או הליך אחר הנוגע או הנובע מההליך הנ"ל ללא יוצא מן הכלל. כמו כן להודות ו/או לכפור בשמי בכתב אישום במשפטים פליליים בנוכחותי או בהעדרנו.
2. להזמין עדים, למנות מומחים, ולעשות כל הפעולות לפי תקנות סדרי הדין הקיימים כיום ושיהיו קיימים בעתיד, או לבצע כל הפעולות בתוקף כל חוק או פרוצדורה אחרת שחלה או שתחול על התביעה או על המשפט הנ"ל.
3. לחתום ולשלוח התראות מכל סוג, לדרוש הכרזת פשיטת רגל, ו/או פירוק גוף משפטי מכל סוג שהוא ולעשות את כל הפעולות הקשורות והנובעות מהענין הנ"ל.
4. להופיע בשמי ולייצגני בקשר לכל אחת מהפעולות הנ"ל בפני כל בתי המשפט, בתי דין למיניהם או רשויות ומוסדות אחרים ממשלתיים והן אחרים, עד לדרגתם האחרונה.
5. למסור כל ענין הנוגע או הנובע מהענין האמור לעיל לבוררות ולחתום על שטר בוררים כפי שבא כחי ימצא לנכון ולמועיל.
6. להתפשר בכל ענין הנוגע או הנובע מהעניינים האמורים לעיל לפי שקול דעתו של בא כחי ולחתום על פשרה כזו בבית המשפט או מחוצה לו.
7. לגבות את סכום התביעה או כל סכום אחר בכל ענין מהעניינים הנ"ל לרבות הוצאות בית משפט ושכר טרחת עו"ד. לקבל בשמי ובמקומי כל מסמך וחפץ ולתת קבלות ושחרורים כפי שבא כחי ימצא לנכון ולמתאים.
8. להוציא לפועל כל פס"ד או החלטה או צו, לדרוש צווי מכירה, עיקולים או פקודות מאסר ולעשות כל הפעולות המתרות על פי חוק ההוצאה לפועל ו/או התקנות על פיו.
9. לנקוט בכל הפעולות ולחתום על כל מסמך או כתב בלי יוצא מן הכלל כפי שבא כחי ימצא לנכון בכל ענין הנובע מהענין הנ"ל.
10. להופיע בשמי ולייצגני בענין הנ"ל בפני כל רשות ממשלתית ו/או ציבורית לרבות האפוטרופוס הכללי, הרשם לענייני ירושה, רשם המקרקעין, לשכת רישום המקרקעין, שלטונות המס, עיריות ומועצות מקומיות, לחתום בשמי ובמקומי על כל בקשה, הצהרה הערות אזהרה ומסמכים אחרים למיניהם ולבצע בשמי כל עסקה המוכרת על פי דין וליתן הצהרות, קבלות ואשורים ולקבל בשמי ובמקומי כל מסמך שאני רשאי לקבלו על פי דין.
11. להופיע בשמי ולייצגני בענין הנ"ל בפני רשם החברות, רשם השותפויות ורשם האגודות השיתופיות, לחתום במקומי על כל בקשה או מסמך אחר בקשר לרשום גוף משפטי, לטפל ברישומי או מחיקתו של כל גוף משפטי ולטפל בכל דבר הנוגע לו ולבצע כל פעולה בקשר לאותו גוף משפטי.
12. להופיע בשמי ולייצגני בכל תביעה ייצוגית על פי תקנות סדר הדין ועל פי כל חוק.
13. לחתום בשמי על יפויי כח בלתי חוזרים.
14. למנות כל עורך דין לשמש במקומו בכל משא ומתן משפטי לפי יפוי כח זה.
15. להעביר את הסמכויות שביפוי כח זה, כולן או מקצתן, לעו"ד אחר עם זכות העברה לאחרים. למנות ולפטר עו"ד ולמנות אחרים במקומם.
16. לנהל את עניני הנ"ל לפי ראות עיניו ובאופן שימצא לנכון ולמועיל בקשר עם עניני הנ"ל.
17. הנני מאשר את מעשי בא כחי או מעשי ממלאי מקומו בתוקף יפוי כח זה מראש. הכתוב דלעיל ביחיד יכול את הרבים ולהיפך.

ולראיה באתי על החתום, היום 1 בחודש 10 2020.


חתימה


עורך הדין

הנני מאשר את חתימת מרשי הנ"ל